

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Persaingan dalam dunia bisnis di era globalisasi sekarang ini semakin ketat. Sehingga para pebisnis baik bisnis besar maupun bisnis kecil harus memiliki suatu keunggulan dan kemampuan daya saing yang tinggi agar dapat bertahan dan bersaing dengan bisnis lainnya. Untuk dapat memiliki keunggulan dan daya saing yang tinggi, tentunya diperlukan sumber daya yang baik, salah satu sumber daya yang sangat penting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia sebagai penentu keberadaan dan berperan dalam memberikan kontribusi ke arah pencapaian tujuan bisnis secara efektif dan efisien, oleh karena itu setiap bisnis pasti membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas.

Pemberdayaan UMKM di tengah arus globalisasi dan tingginya persaingan membuat UMKM harus mampu menghadapi tantangan global, seperti meningkatkan inovasi produk dan jasa, pengembangan sumber daya manusia dan teknologi, serta perluasan area pemasaran. Hal ini perlu dilakukan untuk menambah nilai jual UMKM itu sendiri, utamanya agar dapat bersaing dengan produk-produk asing yang kian membanjiri sentra industri dan manufaktur di Indonesia, mengingat UMKM adalah sektor ekonomi yang mampu menyerap tenaga kerja terbesar di Indonesia (Sudaryanto,2011).

Kuncoro (2009) dalam Setyanto, dkk (2015) mengemukakan tantangan yang dihadapi UMKM untuk memperkuat struktur perekonomian nasional cukup berat. Pembinaan UMKM lebih diarahkan untuk meningkatkan

kemampuan pengusaha kecil menjadi pengusaha menengah dan pengusaha mikro menjadi pengusaha kecil. Bila disadari pengembangan usaha mikro kecil dan menengah menghadapi beberapa kendala seperti kemampuan, ketrampilan, keahlian, manajemen sumber daya manusia, informasi pemasaran dan keuangan. Lemahnya kemampuan manajerial dan sumber daya manusia ini mengakibatkan pengusaha kecil tidak mampu menjalankan usahanya dengan baik. Secara lebih spesifik, permasalahan dasar yang dihadapi UMKM adalah: kelemahan dalam memperoleh peluang pasar dan memperbesar pangsa pasar, kelemahan dalam struktur permodalan dan keterbatasan untuk memperoleh sumber sumber permodalan yang memadai, kelemahan di bidang organisasi dan manajemen sumber daya manusia, keterbatasan jaringan usaha kerjasama antar pengusaha kecil (sistem informasi pemasaran), iklim usaha yang kurang kondusif, karena persaingan yang saling mematikan dan pembinaan yang telah dilakukan masih kurang terpadu dan kurangnya kepercayaan serta kepedulian masyarakat terhadap usaha kecil.

Kualitas sumber daya manusia (SDM) pelaku usaha UMKM dapat ditingkatkan dengan berbagai cara seperti memberikan program pelatihan, pendampingan, penyediaan fasilitas kepada pelaku UMKM. Pelatihan dan pendampingan tersebut disesuaikan dengan kebutuhan pengembangan kualitas SDM pelaku UMKM di tiap-tiap daerah.

Dukungan berupa pelatihan, pendampingan serta penyediaan fasilitas akan sangat membantu peningkatan pengembangan UMKM di Indonesia walaupun harus menghadapi segala keterbatasannya. Jika program ini berhasil tentu ini akan sangat mempermudah UMKM dalam memperluas

pasar baik di dalam negeri maupun pasar luar negeri. Sehingga tingkat kesejahteraan masyarakat dan tenaga kerja yang terlibat di dalamnya akan meningkat, dan secara bersinergi akan berdampak positif terhadap keberhasilan pembangunan nasional.

Sama halnya dengan bisnis UMKM yang ada di Sidoarjo. Setiap harinya muncul UMKM baru yang lumayan cukup berpotensi dan meramaikan persaingan pasar. Tetapi tidak semua UMKM yang muncul bisa berhasil dalam menghadapi persaingan memperebutkan pasar, salah satu faktor persoalannya yaitu manajemen sumber daya manusia. Walaupun UMKM termasuk usaha kecil, namun pengelolaan sumber daya manusianya harus tetap profesional layaknya seperti perusahaan besar lainnya.

Sidoarjo merupakan kabupaten yang memiliki usaha kecil menengah terbanyak di Indonesia. Hal tersebut menunjukkan betapa tingginya partisipasi masyarakat yang secara bersama-sama bekerja untuk menggerakkan roda perekonomian. Menurut pengamat ekonomi Saparini di Balai Kartini, Selasa 13 Agustus 2014 dengan tema "Mentri Ekonomi ASEAN fokus ke UKM, Sidoarjo miliki 171.264 unit usaha mikro", didalam situs www.kompasiana.com, jumlah yang banyak tersebut tidak dibarengi dengan kualitas yang sepadan. Ini salah satunya karena kualitas sumber daya manusia, sekitar 51% tenaga kerja di usaha kecil menengah, pendidikan terakhir pekerjaanya rata-rata Sekolah Dasar. Faktor tersebut tentunya turut berpengaruh pada kesiapan pekerja UMKM menghadapi perkembangan teknologi. Baik teknologi produksi maupun teknologi pemasaran yang akan berpengaruh terhadap kesiapan mereka menghadapi persaingan. Lebih dari 36% pelaku UMKM, masih berbisnis secara *offline* saja. Hanya 18% pelaku

UMKM yang memanfaatkan akses online, seperti media sosial dan situs web. Kendala sumber daya manusia ini merupakan komponen yang *urgent* untuk dibenahi. Dengan kata lain, pembinaan, pelatihan, dan pendampingan terhadap pelaku UMKM sudah sepatutnya menjadi skala prioritas. Sebagaimana Pasal 19 UU No.20 Tahun 2008 tentang UMKM, pengembangan dalam bidang sumber daya manusia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (1) dilakukan dengan cara memasyarakatkan dan memberdayakan kewirausahaan, meningkatkan keterampilan teknis manajerial, dan membentuk serta mengembangkan lembaga pendidikan dan pelatihan untuk melakukan pendidikan, pelatihan, penyuluhan, motivasi, dan kreativitas bisnis, dan penciptaan wirausaha baru. Saiman (2014:15). Keterbatasan pengetahuan, sedikit-banyaknya akan berpengaruh pada kemampuan karyawan UMKM untuk melakukan inovasi. Baik inovasi untuk menciptakan produk baru, inovasi pada proses produksi, juga inovasi dalam hal menjangkau konsumen. Rangkaian inovasi tersebut, menjadi salah satu tolok ukur dalam hal daya saing. Artinya, pembinaan, pelatihan, dan pendampingan haruslah tepat sasaran serta terukur bagi peningkatan kualitas kinerja karyawan UMKM yang bersangkutan.

Kinerja para karyawan merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasional, bahwa seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka mempengaruhi produktivitas dan kinerja organisasional secara signifikan Mathis dan Jackson (2006:113). Oleh karena itu kinerja karyawan sangat perlu untuk diperhatikan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah gaya kepemimpinan yang diberikan oleh pemimpin terhadap bawahan nya atau para pekerjanya.

Kepemimpinan berawal dari adanya suatu kenyataan bahwa seseorang lebih menonjol dibanding orang lain, seseorang lebih efektif dalam memimpin dibanding yang lain, seorang pemimpin yang telah sukses memimpin tidak begitu sukses memimpin di tempat dan situasi yang berbeda. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan termasuk gaya kepemimpinan yang diterapkan sang pemimpin juga kesiapan dan kematangan bawahan dalam menjalankan arahan dan instruksi pemimpin. Wahjono (2010) tidak dijumpai satupun sifat unggulan dan gaya kepemimpinan yang cocok untuk semua orang, pada situasi dan kondisi yang berbeda. Kepemimpinan menjadi efektif manakala gaya kepemimpinan yang dipraktekkan oleh atasan dan dinilai oleh bawahan sesuai dengan tingkat kematangan bawahan yang dinilai oleh atasan.

Di UMKM Sidoarjo para pengusaha yang merupakan atasan langsungnya, rata-rata menerapkan gaya kepemimpinan instruksional. Pemimpin dalam hal ini adalah pengusaha sering memberi petunjuk dan arahan tentang apa, bagaimana melakukan pekerjaan. Arahan itu seringkali rinci dan bersifat teknis. Supervisi secara spesifik itu diperlukan karena para karyawan umumnya mempunyai tingkat pendidikan yang rendah (74% karyawan adalah berpendidikan dasar –SD dan SMP). Sedang masa kerja mereka belum lama (67% mempunyai masa kerja kurang dari 3 tahun). Sementara itu usia bawahan kebanyakan 87% berada di bawah 30 tahun. Kondisi ini adalah cocok dengan kenyataan bahwa kebanyakan pengusaha menerapkan kendali (pengawasan/control) yang ketat kepada karyawannya. Hal ini untuk menjamin bahwa apa-apa yang di instruksikan benar-benar dilaksanakan oleh karyawannya. (Wahjono,2010)

Seorang pemimpin biasanya melakukan berbagai macam cara untuk meningkatkan kinerja bawahan, salah satunya dengan memberikan motivasi kepada bawahan nya agar tetap terus bekerja demi mencapai hasil yang terbaik. Mathis dan Jackson (2006:114) Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Disadari bahwa tingkat kepuasan individu manusia berbeda-beda, seorang wirausaha perlu mengenali kekuatan motif diri sendiri sehingga dapat menjaga keseimbangan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pekerjaan seorang pemimpin adalah bagaimana dia bisa memotivasi orang yang dipimpin untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pencapaian tujuan inilah yang menjadi patokan atau ukuran keberhasilan bagi seorang wirausaha. Mudjiarto dan Wahid (2006:40).

UMKM Sidoarjo memiliki banyak karyawan, dan memiliki motivasi yang hampir sama, para pekerja UMKM bekerja keras untuk mendapatkan upah (bonus). Suatu hal penting dalam motivasi yang perlu diperhatikan bagi seorang wirausaha yaitu model motivasi yang mengkaitkan antara imbalan dan prestasi atau kompensasi. Mudjiarto dan Wahid (2006:41). Dessler (2015:417) kompensasi karyawan meliputi semua bentuk bayaran yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja mereka. Beberapa UMKM menerapkan dalam pemberian gaji pimpinan melihat dari masa kerja, prestasi kerja, dan tingkat kinerja karyawan. dan juga dalam pemberian komisi dan bonus di lihat dari jenis pekerjaan, prestasi kerja dan masa kerja karyawan. Dengan adanya tambahan gaji tersebut secara otomatis para karyawan akan meningkatkan produktivitas dalam bekerja. (Handoko;1993, Handimoyo;1998. dalam Yasin dan Priyono 2016)

Dari uraian tersebut diatas maka penulis ingin mengetahui apakah gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan , sehingga penulis menuangkannya dalam judul penelitian : “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PRODUKSI UMKM DI SIDOARDJO”

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan pokok perumusan masalah dari penelitian ini yaitu :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan produksi UMKM di Sidoardjo ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan produksi UMKM di Sidoardjo ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan produksi UMKM di Sidoardjo ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada masalah yang ada, maka dapat ditetapkan tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan produksi UMKM di Sidoardjo
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan produksi UMKM di Sidoardjo

3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan produksi UMKM di Sidoarjo.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat secara Praktis :

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar dan tambahan informasi untuk peneliti selanjutnya terutama yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan.

2. Manfaat secara Teoritis :

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan berguna sebagai pengembangan teori yang telah ada maupun menjadi informasi / pengetahuan baru, sehingga dapat menambah pengetahuan masyarakat maupun peneliti lain yang membutuhkan mengenai para pekerja UMKM terutama yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, kompensasi, motivasi serta kinerja karyawan.

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika yang digunakan dalam penyusunan karya ilmiah ini adalah sebagai berikut:

BAB 1. PENDAHULUAN

Pada bab ini akan dibahas tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika skripsi.

BAB 2. TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Pada bab ini akan di uraikan tentang penelitian terdahulu, landasan teori: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi, Kinerja Karyawan, pengembangan hipotesis, model penelitian, dan hipotesis.

BAB 3. METODE PENELITIAN

Dalam bab ini dijelaskan mengenai cara untuk melakukan kegiatan penelitian, antara lain : desain penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, jenis sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, teknik pengambilan sampel, teknik analisis data, dan prosedur pengujian hipotesis.

BAB 4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang: profil responden penelitian, deskripsi variabel penelitian, pengujian validitas, uji reliabilitas, analisis data penelitian, pengujian hipotesis penelitian, dan pembahasan.

BAB 5. SIMPULAN DAN SARAN

Merupakan bab akhir yang berisi tentang simpulan secara umum dari analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab-bab sebelumnya. Di samping itu juga disertakan saran yang dapat digunakan sebagai masukan dan dasar dalam penelitian selanjutnya.